



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E270435/2026

499

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Consulta Genérica. Remuneraciones variables. Indemnización por término de contrato. Base de cálculo. Ausencias injustificadas.

RESUMEN:

Las ausencias injustificadas al trabajo no suspenden la relación laboral, por lo que el mes en que se producen debe incluirse entre los tres últimos meses calendario que sirven de base para calcular el promedio de las remuneraciones variables, conforme al inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTE:

1) Instrucciones de 20.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 28.09.2026, [REDACTED] en representación de la empresa Consultora y Administradora de Recursos Humanos Ltda. (Cód. YNQV-BBDZ-ADNQ), recibida con fecha 08.10.2026.

SANTIAGO,

27 OCT 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
EMPRESA CONSULTORA Y ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS LTDA.

[REDACTED]@grupoprogestion.cl

Mediante el documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento sobre la interpretación y aplicación del inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, referido a la base de cálculo de las indemnizaciones legales para trabajadores con remuneración variable, ante los criterios contrapuestos que diversos inspectores y mediadores del trabajo han sostenido en instancias de fiscalización o mediación. En concreto, consulta: i) si las inasistencias injustificadas suspenden la relación laboral, de modo que el mes respectivo deba excluirse del promedio de la remuneración variable, y ii) cuál es el procedimiento que deben aplicar empleadores y fiscalizadores para

determinar la base de cálculo cuando un trabajador con remuneración variable registra inasistencias no justificadas dentro de los últimos tres meses trabajados.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Por su parte, la letra b) del artículo 5° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala lo siguiente:

Al Director le corresponderá especialmente:

(...) b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento; (...)

Según reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en los Ordinarios N°1.442 de 22.11.2023, N°343 de 04.06.2024, N°375 de 17.06.2024 y N°124 de 26.02.2025, no procede que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre materias que no se refieren a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de este Servicio, sino que constituyen, más bien, una forma de asesoría jurídica.

En efecto, Ud. requiere orientación respecto del alcance jurídico de la norma contenida en el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores con remuneraciones variables, ante diversos criterios de funcionarios de este Servicio, según indica en su presentación. Tal requerimiento no plantea un punto dudoso u oscuro que requiera un nuevo pronunciamiento, puesto que la cuestión ya ha sido resuelta por la doctrina vigente de este Servicio, como se expone a continuación.

Al respecto, el artículo 172 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

De la norma transcrita se desprende que, para calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, debe considerarse toda cantidad que el trabajador perciba al término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

Asimismo, para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, los pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año como, por ejemplo, las gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Además, del texto de dicha disposición legal se desprende que deben excluirse del concepto "última remuneración mensual" todos aquellos beneficios y asignaciones que se perciben "en forma esporádica o por una sola vez al año". Dicho de otro modo, estos beneficios deben tener cierto grado de permanencia y fijeza para incorporárseles como base de cálculo de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo.

En cuanto a aquellos trabajadores que perciben remuneraciones variables, el Dictamen N°75/8 de 05.01.1999 precisa que por tres últimos meses calendario debe entenderse "los tres meses con denominación *específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al de la conclusión de la relación laboral (...)*". Por ello, el mes en que el trabajador no generó remuneración por hacer uso de permiso debe excluirse del cómputo.

Dicho criterio se funda en los Dictámenes N°s 8393/292 de 23.12.1991 y 5.766/188 de 27.08.1991, conforme a los cuales debe considerarse un período básico mensual de remuneración, esto es, un mes completo, de modo que el mes en que no se percibió remuneración durante toda su extensión no queda comprendido en el período que precisa el legislador.

Respecto de la licencia médica con derecho a subsidio, los mismos pronunciamientos, según recuerda el Ord. N°5.879 de 11.11.2015, han sostenido que "(...) si en algún mes se ha percibido parte remuneración y en parte subsidio por incapacidad laboral deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquél en que el trabajador obtuvo subsidio (...)", pues el subsidio es un beneficio previsional de naturaleza distinta a la remuneración.

Los pronunciamientos que Ud. invoca en su presentación se apoyan en la doctrina sobre el cómputo de los tres últimos meses calendario, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s 2921/55 de 21.07.2011 y 75/8 de 05.01.1999, con dos finalidades distintas. El Ord. N°4.907 de 25.09.2018 lo hace para determinar el promedio de las remuneraciones que sirve de base al pago del feriado. El Ord. N°5.100 de 07.10.2015, por su parte, precisa que las ausencias injustificadas al trabajo no suspenden la relación laboral y, por tanto, las remuneraciones del mes en que el dependiente se ausenta deben considerarse para calcular el promedio de lo percibido en los tres últimos meses.

En el mismo sentido, el Ord. N°5.879 de 11.11.2015 señala: "(...) *tratándose de la base de cálculo para el trabajador que percibe remuneraciones variables, esta Dirección ha sostenido que el citado artículo 172 es categórico en manifestar que la remuneración que ha*

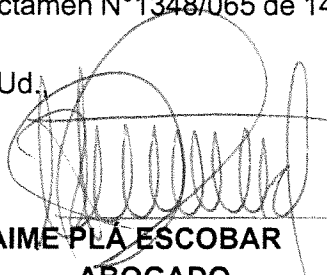
de servir de base para fijar el monto de la indemnización debe ser el promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

En este particular interesa tener presente que este Servicio, entre otros, en dictámenes 8393 de 23.12.91 y 5766/188 de 27.08.91, ha precisado que para los efectos indicados debe considerarse un período básico mensual de remuneración, esto es, aquel que dura un mes, agregando que aquel mes en el cual no se percibió remuneración por toda su extensión o duración no corresponde que se entienda comprendido en el período básico que precisa el legislador.

Los referidos pronunciamientos, resolviendo sobre que debe entenderse por las expresiones tres últimos meses calendario utilizadas por el legislador, tratándose de trabajadores afectos a remuneraciones variables que en uno o más de dichos meses han hecho uso de licencia médica con derecho a subsidio, han sostenido que dicho período es aquel que se encuentre cubierto en forma completa por la correspondiente remuneración, de suerte tal, que si en algún mes se ha percibido parte remuneración y en parte subsidio por incapacidad laboral deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquél en que el trabajador obtuvo subsidio, toda vez que éste es un beneficio previsional de naturaleza distinta a la remuneración".

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y la jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que, conforme a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Ord. N°5.100 de 07.10.2015, las ausencias injustificadas no suspenden la relación laboral, por lo que el mes en que se producen debe considerarse para calcular el promedio de los últimos tres meses calendario a que alude el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, a diferencia de los meses afectados por licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones, aun cuando ello se traduzca en una disminución de la base de cálculo. Con todo, si la calificación de la ausencia como injustificada resulta controvertida, corresponde al juez conocer de ella, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, según lo precisó el Dictamen N°1348/065 de 14.03.1997, citado en el Ord. N°5.100.

Saluda atentamente a Ud.


JAIME PLA ESCOBAR
ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO




PRC/AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

